

Kolektívna zmluva

uzatvorená dňa **28.11.2024** medzi zmluvnými stranami

Základnou organizáciou Odborového zväzu školstva pri Základnej škole, Podsadek 140,
so sídlom: Podsadek 1245/140, 064 01 Stará Ľubovňa – Podsadek

IČO: 56555580, zastúpenou **Mgr. Jozefom Benyakom, PhD.**, predsedom ZO OZŠ (ďalej
odborová organizácia)

a

Základnou školou, Podsadek 140, so sídlom Podsadek 1245/140, 064 01 Stará Ľubovňa,

IČO: 37883755, zastúpenou **Ing. Vierou Kičurovou**, riaditeľkou Základnej školy, Podsadek
140 (ďalej zamestnávateľ)

nasledovne:

Prvá časť

Úvodné ustanovenia

Článok 1

Spôsobilosť zmluvných strán na uzatvorenie kolektívnej zmluvy, používanie skratiek

- (1) Odborová organizácia (IČO: 56555580) má právnu subjektivitu podľa zákona číslo 83/1990 Zb. o združovaní občanov v znení neskorších predpisov. Oprávnenie rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z článku 3 stanov odborovej organizácie. Podpisové právo má predseda Odborovej organizácie.
- (2) Zamestnávateľ má právnu subjektivitu založenú zriaďovacou listinou z 01.07.2003. Oprávnenie zástupcu zamestnávateľa rokovať a uzatvoriť túto kolektívnu zmluvu vyplýva z jej funkcie riaditeľa školy, štatutárneho orgánu zamestnávateľa.
- (3) Na účely tejto kolektívnej zmluvy sa môže používať na spoločné označenie odborovej organizácie a zamestnávateľa skratka "zmluvné strany", namiesto označenia kolektívna zmluva skratka "KZ", namiesto označenia zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov – Zákonníka práce skratka "ZP", namiesto označenia zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka "OVZ", namiesto zákona č. 552/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov o výkone práce vo verejnom záujme „ZOVZ“. Namiesto zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch v znení neskorších predpisov skratka „POZ“, namiesto Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri

odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme skratka „KZVS“.

Článok 2

Uznanie odborovej organizácie a zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ uznáva v zmysle § 230 - 232 ZP ako svojho zmluvného partnera na uzatvorenie tejto KZ odborovú organizáciu. Odborová organizácia uznáva zamestnávateľa ako zmluvného partnera na rokovanie a uzatvorenie tejto KZ.
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, že nebudú v budúcnosti počas účinnosti tejto KZ spochybňovať vzájomné oprávnenie vystupovať ako zmluvná strana tejto KZ.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje rešpektovať právomoc odborov vyplývajúcu z platných právnych predpisov.
- (4) Odborová organizácia je v rámci svojej pôsobnosti oprávneným účastníkom tvorby predpisov a noriem, ktoré majú bezprostredný vplyv na sociálne, životné, pracovné a platové podmienky zamestnancov. Znenie týchto dokumentov, prípadne ich dodatkov, bude v dostatočnom časovom predstihu partnerskými stranami vzájomne prerokované a zároveň bude prihliadnuté na prípadné pripomienky a požiadavky odborovej organizácie. V tomto smere môže odborová organizácia predkladať aj vlastné návrhy, podnety a varianty riešenia.
- (5) Výbor odborovej organizácie je oprávnený najmä:
 - a vstupovať na pracoviská zamestnávateľa,
 - b vyžadovať od vedúcich zamestnancov potrebné informácie a podklady,
 - c podávať návrhy na zlepšenie pracovných podmienok,
 - d vyžadovať od zamestnávateľa, aby dal pokyn na odstránenie zistených nedostatkov,
 - e navrhovať zamestnávateľovi a iným orgánom, povereným kontrolou dodržiavania zákonnosti v pracovnoprávných vzťahoch, aby podľa príslušných predpisov použili vhodné opatrenia voči zamestnancom, vrátane vedúcich zamestnancov, ktorí porušujú pracovnoprávne predpisy alebo povinnosti, vyplývajúce pre nich z KZ,
 - f vyžadovať od zamestnávateľa správy o tom, aké opatrenia boli prijaté na odstránenie nedostatkov zistených pri výkone kontroly alebo na realizáciu návrhov, ktoré podali odborové orgány vykonávajúce túto kontrolu.
- (6) Zmluvné strany budú podľa potreby vzájomne prizývať na svoje rokovania oprávnených zástupcov partnerskej strany, aby bola zabezpečená čo najlepšia vzájomná informovanosť.
- (7) Pre členstvo alebo činnosť v odboroch, výkon odborovej funkcie, kritiku alebo spor, nebudú voči nikomu zo strany zamestnávateľa vyvodzované žiadne postihy ani iné nepriaznivé opatrenia.

Článok 3

Pôsobnosť, platnosť a účinnosť kolektívnej zmluvy

- (1) Táto KZ upravuje pracovné podmienky a podmienky zamestnávania, individuálne a kolektívne vzťahy medzi zamestnávateľom a jeho zamestnancami a práva a povinnosti zmluvných strán, ako aj všeobecné podmienky a záväzky v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Podrobnejšie určuje práva, záväzky a podmienky v oblasti odmeňovania, ochrany práce a starostlivosti o zamestnancov.
- (2) KZ je záväzná pre zmluvné strany a ich nástupcov. Vzťahuje sa na zamestnancov, ktorí sú u zamestnávateľa v pracovnom pomere.
- (3) KZ sa nevzťahuje na zamestnancov zamestnávateľa, ktorí u neho vykonávajú prácu na dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a na dohodu o brigádnickej práci študentov.
- (4) KZ je platná dňom jej podpisu zmluvnými stranami. Účinnosť tejto KZ sa začína dňom po jej zverejnení v Centrálnom registri zmlúv, ktorý je dňom zverejnenia KZ na webovom sídle ZŠ, Podsadek 140 a končí 31. augusta 2025, (personálna pôsobnosť KZ, ako aj účinnosť KZ sa môžu vymedziť odlišne).

Článok 4

Zmena kolektívnej zmluvy

- (1) KZ a jej rozsah sa môžu meniť len po dohode zmluvných strán, na základe písomného návrhu na zmenu KZ jednou zo zmluvných strán. Dohodnuté zmeny sa označia ako „dodatok ku kolektívnej zmluve“ a číslujú sa v poradí, v akom sú uzatvorené. **Text písomného návrhu podá navrhujúca zmluvná strana druhej zmluvnej strane v elektronickej forme s printovým sprievodným listom a tá je povinná do 15 dní od doručenia návrhu dodatku ku KZ písomne odpovedať a vyjadriť sa k tým častiam, ktoré neboli prijaté. Zmluvné strany sú povinné spolu rokovať a poskytovať si ďalšiu požadovanú súčinnosť, ak nebude v rozpore s ich oprávnenými záujmami.**
- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú dodatkom ku KZ zmeniť do budúcnosti (teda nie retroaktívne) v prospech zamestnancov tie ustanovenia KZ, ktoré zakladajú finančné nároky, t.j. články 12, 13, 14, 15, a to v závislosti od prideleného rozpočtu zamestnávateľovi. Zmluvné strany môžu po vzájomnej dohode dodatkom ku KZ zmeniť aj iné ustanovenia tejto KZ bez obmedzenia.

Článok 5

Archivovanie kolektívnej zmluvy

- (1) Zmluvné strany uschovávajú túto KZ po dobu 5 rokov od skončenia jej účinnosti.

Článok 6

Oboznámenie zamestnancov s kolektívnou zmluvou

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť dva rovnopisy KZ, jeden rovnopis po podpísaní doručiť predsedovi odborovej organizácie v lehote do 10 dní.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zabezpečiť oboznámenie zamestnancov zamestnávateľa s obsahom tejto KZ do 15 dní od jej doručenia. Termín stretnutia určí odborová organizácia, keďže sa zaviazala oboznámiť zamestnancov. Z oboznámenia s obsahom KZ odborová organizácia vyhotoví zápisnicu, ktorej príloha bude prezenčná listina oboznámených zamestnancov.
- (3) Novo prijímaných zamestnancov do pracovného pomeru oboznámi zamestnávateľ s touto KZ v rámci plnenia povinností v zmysle §-u 47 ods. 2 ZP.

Druhá časť

Vzťahy zmluvných strán v dobe účinnosti kolektívnej zmluvy, riešenie kolektívnych sporov a individuálnych sťažností

Článok 7

Obdobie sociálneho mieru a jeho prerušenie

- (1) Zmluvné strany rešpektujú obdobie platnosti tejto KZ ako obdobie sociálneho mieru s výnimkou, ak dôjde k porušeniu postupu podľa článku 4 ods. 1 tejto KZ alebo ak dôjde k nedodržaniu záväzkov z tejto KZ.
- (2) V prípade prerušenia sociálneho mieru nedodržaním záväzkov z tejto KZ môžu zmluvné strany použiť aj krajné prostriedky na riešenie kolektívneho sporu, t. j. štrajk a výluky, pri splnení zákonných podmienok stanovených zákonom č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní v znení neskorších predpisov a podmienok uvedených v tejto časti KZ.
- (3) Právo zamestnancov na štrajk, zaručené článkom 37 ods. 4 Ústavy Slovenskej republiky a Listinou základných práv a slobôd, nie je ustanoveniami predchádzajúcich odsekov ani ničím iným obmedzené a zmluvné strany sa zaväzujú ho nespochybňovať.

Článok 8

Riešenie kolektívnych sporov

- (1) Kolektívnym sporom zmluvné strany rozumejú spor o uzatvorenie KZ, spor o uzatvorenie dodatku ku KZ podľa ustanovenia § 8 ods. 5 zákona č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní

alebo spor o plnenie záväzku z KZ (ak nevzniká z neho nárok priamo zamestnancovi) v dobe účinnosti KZ.

- (2) Zmluvné strany sa zaväzujú, ak kolektívny spor nevyriešia rokovaním do 30 dní od predloženia návrhu na uzatvorenie KZ, jej dodatku alebo návrhu na vyriešenie sporu o plnenie záväzku z KZ, využiť sprostredkovateľa na riešenie sporu zapísaného v zozname sprostredkovateľov na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej ministerstvo).
- (3) Zmluvné strany, ak kolektívny spor nevyriešia pred sprostredkovateľom podľa predchádzajúceho odseku, zväžia na základe spoločnej dohody využitie rozhodcu zapísaného na ministerstve, aby ich kolektívny spor rozhodol.

Článok 9

Riešenie individuálnych nárokov zamestnancov a vybavovanie ich sťažností

- (1) Zmluvné strany sa zaväzujú rešpektovať právo zamestnanca na uplatnenie svojich individuálnych nárokov z pracovnoprávných vzťahov a z tejto KZ prostredníctvom inšpekcie práce alebo na súde bez jeho obmedzovania v právach a povinnostiach v porovnaní s ostatnými zamestnancami.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že pri riešení sťažnosti zamestnanca budú postupovať objektívne v súlade so všeobecne záväznými predpismi. Za týmto účelom sa zaväzujú upraviť podrobnejšie postup riešenia sťažností zamestnancov v pracovnom poriadku tak, aby každá sťažnosť bola prešetrená a výsledok oznámený zamestnancovi bez zbytočného odkladu.

Článok 10

Zabezpečenie činnosti odborovej organizácie

- (1) Zmluvné strany sa dohodli, že zamestnávateľ bude racionálne riešiť zabezpečenie nevyhnutnej prevádzkovej činnosti odborovej organizácie, aby mohla riadne vykonávať svoje poslanie. Na splnenie povinnosti vyplývajúcej z § 240 ods. 5 ZP sa zamestnávateľ zaväzuje, na dobu existencie odborovej organizácie, poskytnúť jej bezplatne, resp. na svoj náklad:
 - a priestory v budove školy, v ktorých bude pôsobiť výbor ZO, ktorý je štatutárnym orgánom ZO v rámci aktuálnych priestorových možností zamestnávateľa,
 - b priestory v škole na zverejňovanie informácií o ochrane práce, kolektívnom vyjednávaní, pracovnoprávných otázkach a odborovej činnosti v záujme zabezpečenia riadnej informovanosti zamestnancov, umožniť úpravy vyučovania na nevyhnutný čas stretnutia ZO OZ,
 - c priestory zamestnávateľa na zasadnutia odborových orgánov a vzdelávacie činnosti organizované odborovou organizáciou k pracovnoprávnym otázkam, ku kolektívnemu vyjednávaniu a problematike BOZP, **na oboznámenie zamestnancov s uzatvorenou KZ, resp.**

- jej dodatkov, na kolektívne vyjednávanie, sociálny dialóg, riešenie kolektívnych sporov a na slávnostné podujatia súvisiace s ocenením práce zamestnancov,
- d možnosť používať telefón, internet za podmienok dodržiavania režimu maximálnej hospodárnosti a uhradí náklady spojené s ich prevádzkou,
- e možnosť používať hospodárne kopírovaciu techniku a tlačiareň vrátane príslušného kancelárskeho materiálu.
- (2) Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi pracovné voľno s náhradou platu v sume jeho funkčného platu na výkon funkcie v odborovom orgáne, ako aj v okresných, krajských a celoslovenských odborových orgánoch a na účasť na podujatiach, resp. aktivitách organizovaných orgánmi OZ PŠaV, resp. KOZ SR na nevyhnutne potrebný čas na základe príslušnej pozvánky a tiež umožní úpravu rozvrhu priamej vyučovacej alebo výchovnej činnosti pedagogickým zamestnancom – funkcionárom odborových orgánov, na zabezpečenie nevyhnutnej činnosti odborových orgánov (v čase tvorby rozvrhov).

Článok 11

Zrážky členských príspevkov členov odborovej organizácie

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, na základe žiadosti zamestnanca, vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca v prospech bankového účtu číslo v tvare IBAN: SK 0900 0000 0000 1149 1378 vo výške 0,50% z čistého mesačného príjmu zamestnanca vždy v termíne výplaty.

Tretia časť

Záväzky, práva a povinnosti zmluvných strán a zamestnancov v oblasti odmeňovania

Článok 12

Platové podmienky

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje, že odmeňovanie zamestnancov bude dôsledne realizovať podľa zákona č. 553/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat zamestnancovi, ktorý nie je pedagogickým zamestnancom alebo odborným zamestnancom, v najvyššej platovej tarife platovej triedy, do ktorej zamestnanca zaradil, nezávislé od dĺžky započítanej praxe. Takto určený tarifný plat nesmie byť nižší, ako by bol tarifný plat určený podľa zaradenia do platového stupňa.
- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje určiť tarifný plat v súlade s platným znením zákona OVZ.

Článok 13

Príplatky

(1) Príplatok za výkon špecializovanej činnosti:

- a Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť triedneho učiteľa príplatok v sume:
 - 5 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v jednej triede,
 - 10 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva v dvoch alebo viacerých triedach.
- b Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorý vykonáva činnosť uvádzajúceho pedagogického zamestnanca príplatok v sume
 - 4 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u jedného začínajúceho pedagogického zamestnanca,
 - 8 % platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 24%, ak túto činnosť vykonáva u dvoch alebo viacerých začínajúcich pedagogických zamestnancov.

(2) Osobný príplatok

- a Zamestnávateľ sa zaväzuje využívať účel osobného príplatku na ocenenie mimoriadnych osobných schopností a dosahovaných pracovných výsledkov zamestnanca, alebo vykonávania prác nad rámec jeho pracovných povinností. Za účelom objektívneho určovania výšky osobného príplatku zamestnávateľ bude zohľadňovať pri jeho priznaní kritériá pre priznanie osobného príplatku a odmien.
- b Znížiť výšku priznaného osobného príplatku zamestnávateľ môže len v prípade, ak zamestnanec nedodrží podmienky na poskytnutie osobného príplatku, ktoré sa mu určili. Zamestnávateľ môže zamestnancovi odobrať priznaný osobný príplatok v plnom rozsahu len v prípade, ak bol zamestnanec písomne upozornený na neuspokojivé plnenie pracovných úloh, ak pominuli dôvody, pre ktoré mu bol osobný príplatok priznaný (nesplňa kritériá) a v prípade, ak závažne poruší pracovnú disciplínu.
- c V čase hlavných školských prázdnin môže zamestnávateľ odobrať osobný príplatok zamestnancom v plnom rozsahu len po dohode so ZO OZ PŠaV.

(3) Príplatok za riadenie

- a Vedúcemu zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený.
- b Vedúcemu pedagogickému zamestnancovi určí zamestnávateľ príplatok za riadenie v rámci rozpätia percentuálneho podielu z platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy, do ktorej je zaradený, zvýšenej o 14 %.

(4) Príplatok za zastupovanie

- a Zamestnancovi, ktorý zastupuje vedúceho zamestnanca v celom rozsahu činnosti súvislo dlhšie ako štyri týždne a zastupovanie nie je súčasťou jeho pracovných povinností

vyplývajúcich z pracovnej zmluvy, patrí od prvého dňa zastupovania príplatok za zastupovanie vo výške príplatku za riadenie zastupovaného vedúceho zamestnanca.

(5) Príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca

- a Začínajúcemu pedagogickému zamestnancovi patrí príplatok začínajúceho pedagogického zamestnanca. Príplatok sa poskytuje mesačne vo výške 6% z platovej tarify platovej triedy a pracovnej triedy, do ktorej je pedagogický zamestnanec zaradený.
- b Príplatok sa poskytuje po dobu zaradenia pedagogického zamestnanca do kariérového stupňa začínajúci pedagogický zamestnanec. Príplatok sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor.

(6) Ostatné príplatky

- a Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je striedavá v rámci dvojzmennej prevádzky alebo je rozdelená na dve alebo viac častí, príplatok platovej tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf podľa § 13 OVZ. Príplatok za zmenu sa určí pevnou sumou zaokrúhlenou na 50 eurocentov nahor. Výšku a podmienky poskytovania príplatku upravuje zamestnávateľ nasledovne:
 - zamestnancovi, ktorého priama vyučovacia činnosť je od 1 do 8 hodín za týždeň, patrí príplatok vo výške 2,3% tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
 - zamestnancovi, ktorého priama vyučovacia činnosť je od 9 do 12 hodín za týždeň, patrí príplatok vo výške 3% tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf,
 - zamestnancovi, ktorého priama vyučovacia činnosť je viac ako 12 hodín za týždeň, patrí príplatok vo výške 6% tarify prvého platového stupňa prvej platovej triedy základnej stupnice platových taríf.
- b Zamestnávateľ poskytne príplatok, najviac 5 % z platovej tarify dosiahnutej platovej triedy, učiteľovi za výkon pedagogickej činnosti v triede základnej školy s najmenej 30 % individuálne začlenenými žiakmi so zdravotným znevýhodnením alebo so žiakmi zo sociálne znevýhodneného prostredia z celkového maximálneho počtu žiakov v triede podľa § 29 ods. 5 zák. 245/2008, ak v triede nepôsobí asistent učiteľa. Výšku poskytovania príplatku upraví zamestnávateľ vo vnútornom predpise školy v závislosti od počtu:
 - hodín týždennej priamej vyučovacej činnosti učiteľa v triede, najmenej 4 hodiny týždenne,
 - žiakov so zdravotným znevýhodnením a zo sociálne znevýhodneného prostredia v triede a
 - tried, v ktorých vykonáva priamu vyučovaciu činnosť.

Článok 14

Plat a náhradné voľno za prácu nadčas

- (1) Plat a náhradné voľno za prácu nadčas realizuje zamestnávateľ podľa § 19 a §19a OVZ, nariadenia vlády SR č. 422/2009 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorým sa ustanovuje rozsah priamej vyučovacej činnosti a priamej výchovnej činnosti pedagogických

zamestnancov a v zmysle Usmernenia k práci nadčas, vydaného Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR dňa 14. 2. 2011.

- (2) Za hodinu práce nadčas patrí zamestnancovi hodinová sadzba funkčného platu zvýšená o 30 % a ak ide o deň nepretržitého odpočinku v týždni, zvýšená o 60 % hodinovej sadzby funkčného platu.
- (3) Zamestnávateľ môže so zamestnancom dohodnúť čerpanie náhradného voľna za prácu nadčas. Zamestnávateľ sa zaväzuje umožniť zamestnancovi čerpať náhradné voľno najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca nadčas vykonaná. Po dohode zamestnávateľa so zamestnancom sa táto lehota môže predĺžiť.
- (4) Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú na čerpaní náhradného voľna podľa ods. 3, patrí zamestnancovi mzdové zvýhodnenie podľa ods. 2.

Článok 15

Výplata platu

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje uskutočniť výplatu platu jedenkrát mesačne. Termín výplaty mzdy je desiaty deň po ukončení predchádzajúceho mesiaca.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje zasielať plat zamestnancom na osobný účet, ktorý si zriadil zamestnanec v peňažnom ústave podľa vlastného výberu tak, aby bol pripísaný na účet zamestnanca najneskôr v deň splatnosti mzdy podľa predchádzajúceho odseku.

Článok 16

Skončenie pracovného pomeru. Odstupné a odchodné

- (1) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi, s ktorým skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume
 - a dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
 - b trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
 - c štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
 - d päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.
- (2) Zamestnancovi patrí pri skončení pracovného pomeru dohodou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj

zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu, odstúpné najmenej v sume

- a dvojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval menej ako dva roky,
- b trojnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
- c štvornásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
- d päťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
- e šesťnásobku jeho funkčného platu, ak pracovný pomer zamestnanca trval najmenej dvadsať rokov.

(3) Pri skončení pracovného pomeru zamestnanca výpoveďou podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti sa zohľadnia tieto kritéria:

- dĺžka pedagogickej praxe PZ v organizácii alebo počet odpracovaných rokov u nepedagogických zamestnancov v organizácii,
- dosiahnuté vzdelanie (v prípade, že dvaja alebo viacerí PZ majú rovnaké dosiahnuté vzdelanie, o výbere rozhodne riaditeľ školy s posúdením ostatných skutočností uvedených v nasledujúcich bodov),
- práca v metodických orgánoch a predmetových komisiách, výchovnom poradenstve, školský koordinátor v rámci štruktúry kariérových pozícií v škole,
- príprava žiakov na súťaže, príprava súťaží, úspechy so žiakmi na rôznych súťažiach,
- úroveň práce so žiakmi vo výchovno-vzdelávacom procese na vyučovacích hodinách a príprava PZ na spoluprácu s rodičmi a zákonnými zástupcami žiakov, starostlivosť o jemu zverenú triedu alebo výchovnú skupinu,
- vzťah k ostatným zamestnancom školy a vedeniu školy,
- ochota zo strany zamestnanca pracovať so žiakmi na aktivitách aj mimo pracovnej doby – výlety, exkurzie, výstavy, koncerty, športové podujatia a pod.
- flexibilita, asertivita, záujem o rozvoj školy.
- vyučovacie hodiny, odborný výcvik a výchovnú činnosť podľa zistenej hospitačnej a kontrolnej činnosti,
- vedenie kabinetov, skladov, školskej kroniky, web sídla školy, práca na školskom časopise,
- vzdelávanie sa zamestnanca v súlade s potrebami školy,
- včasné plnenie si úloh, prístup k práci,
- mimoškolské aktivity so žiakmi, vedenie záujmových útvarov,
- aktuálne zapojenie sa do projektov,
- prezentácia a propagácia školy na verejnosti.

(4) Pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 % zamestnávateľ poskytne zamestnancovi v sume dvojnásobku funkčného platu zamestnanca ustanovený v §76a ods.1 ZP.

- (5) Po skončení pracovného pomeru a priznaní predčasného starobného dôchodku zamestnávateľ poskytne zamestnancovi odchodné v sume dvojnásobku funkčného platu ustanovený v §76a ods.2 ZP, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (6) Odchodné zamestnancovi patrí len od jedného zamestnávateľa.
- (7) Zamestnávateľ nie je povinný poskytnúť zamestnancovi odchodné, ak sa pracovný pomer skončil podľa § 68 ods. 1 ZP.

Štvrtá časť

Spolurozhodovanie a súčinnosť zmluvných strán v pracovnoprávnej oblasti

Článok 17

Záväzky zamestnávateľa

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje plniť povinnosti vyplývajúce mu z právnych predpisov a tejto KZ, najmä:
- a vyžiadať predchádzajúci súhlas odborovej organizácie alebo rozhodnúť po dohode s ňou v nasledovných prípadoch:
- vydanie pracovného poriadku u zamestnávateľa (§ 12 ZOVZ),
 - prijatie plánu dovoleniek na príslušný rok (§ 111 ods. 1 ZP), na určenie hromadného čerpania dovolenky (§ 111 ods. 2 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité zrušenie pracovného pomeru zástupcom zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zvýšená ochrana (§ 240 ods. 9 ZP),
 - vymedzenie vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu (§ 142 ods. 4 ZP),
 - podmienky realizácie ponukovej povinnosti pri výpovedi zo strany zamestnávateľa. (kolektívna zmluva, § 63 ods. 3 ZP),
 - vydanie predpisov a pravidiel o BOZP (§ 39 ods. 2 ZP),
 - nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 87 ods. 2 ZP),
 - určenie začiatku a konca pracovného času a rozvrh pracovných zmien celoplošne, v jednotlivých prípadoch (§ 90 ods. 4 ZP),
 - určenie podrobnejších podmienok poskytnutia prestávky na odpočinok a jedenie vrátane jej predĺženia (§ 91 ods. 2 ZP),
 - určenie rozsahu a podmienok práce nadčas (§ 97 ods. 6 a 9 ZP),
 - určenie hromadného čerpania dovolenky, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov (§ 111 ods. 2 ZP),
 - termíny výplaty mzdy (§ 130 ods. 2 ZP),

- podmienky uvoľnenia zamestnanca dlhodobo na výkon funkcie v odborovom orgáne (kolektívna zmluva, § 136 ods. 3 ZP),
 - umožnenie vstupu do priestorov zamestnávateľa, súvisiacich s účelom vstupu, aj osobe, ktorá nie je zamestnancom zamestnávateľa, ak táto osoba koná v mene odborovej organizácie, v ktorej je združený jeho zamestnanec, na účel uplatňovania práv zamestnancov (§ 230 ods. 3 ZP),
 - určenie prídeltu do sociálneho fondu, jeho čerpaní a použítí (§ 3, § 7 ods. 3 z. č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde).
- b vopred prerokovať s odborovou organizáciou najmä:
- stav, štruktúru a predpokladaný vývoj zamestnanosti a plánované opatrenia, najmä ak je ohrozená zamestnanosť (§ 237 ods. 2 písm. a/ZP),
 - opatrenia zamestnávateľa pri prechode práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov (§ 29 ods.2 ZP),
 - zásadné otázky podnikovej sociálnej politiky, opatrenia na zlepšenie hygieny pri práci a pracovného prostredia (§ 237 ods. 2 písm. b/ ZP),
 - rozhodnutia, ktoré môžu viesť k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach (§ 237 ods. 2 písm. c/ ZP),
 - organizačné zmeny, za ktoré sa považujú obmedzenie alebo zastavenie činnosti zamestnávateľa alebo jeho časti, zlúčenie, splynutie, rozdelenie, zmena právnej formy zamestnávateľa (§ 237 ods. 2 písm. d/ZP),
 - opatrenia na predchádzanie vzniku úrazov a chorôb z povolania a na ochranu zdravia zamestnancov,
 - požadovanú náhradu škody a obsah dohody na jej náhradu od zamestnanca (191 ods. 4 ZP),
 - výpoveď alebo okamžité skončenie pracovného pomeru (§ 74 ZP),
 - opatrenia, ktoré môžu predísť hromadnému prepúšťaniu zamestnancov (§ 73 ods. 2 ZP),
 - rovnomerné rozvrhnutie pracovného času (§ 86 ods. 1 ZP),
 - upravenie podmienok, za ktorých bude zamestnávateľ poskytovať zamestnancom stravovanie počas dovolenky, prekážok v práci, alebo inej ospravedlnenej neprítomnosti v zamestnanca práci (§ 152 ods. 8 písm. a) ZP),
 - dočasné prerušenie výkonu práce zamestnancovi (§ 141a ZP),
 - rozhodnutie, či ide o neospravedlnené zameškanie práce (§ 144 od. 6 ZP),
 - rozsah zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnancovi a jej náhrady pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania (§ 198 ods. 2 ZP),
 - určenie týždenného rozsahu priamej výchovno-vzdelávacej činnosti (§7 ods. 3 zák. č. 138/2019 Z. z.)
 - plán profesijného rozvoja (§40 ods. 4 zák. 138/2019 Z. z.)
- c písomne informovať odborová organizáciu najmä
- o platobnej neschopnosti zamestnávateľa do 10 dní od jej vzniku (§ 22 ods. 1 ZP),
 - ak má dôjsť k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov najneskôr mesiac predtým: - o dátume alebo navrhovanom dátume prechodu, - o dôvodoch prechodu, -

- o pracovnoprávných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu na zamestnancov, -
 - o plánovaných opatreniach prechodu vzťahujúcich sa na zamestnancov (§ 29 ods. 1 ZP).
 - o dohodnutých nových pracovných pomeroch u zamestnávateľa raz ročne (§ 47 ods. 4 ZP).
 - o pracovných miestach na neurčitý čas, ktoré sa u neho uvoľnili (§ 48 ods. 8 ZP).
 - o možnostiach pracovných miest na kratší pracovný čas a na ustanovený týždenný pracovný čas (§ 49 ods. 6 ZP),
 - pri hromadnom prepúšťaní o: dôvodoch hromadného prepúšťania, počte a štruktúre zamestnancov, s ktorými sa má pracovný pomer rozviazať, celkovom počte a štruktúre zamestnancov, ktorých zamestnáva, dobe, počas ktorej sa hromadné prepúšťanie bude uskutočňovať, o výsledkoch prerokovania opatrení na zamedzenie hromadného prepúšťania (§ 73 ods. 2 - a 4 ZP),
 - jedenkrát za rok o použití mzdových prostriedkov, poskytovať štatistické výkazy (ŠKOL 1-04) a informovať o pripravovaných zmenách v odmeňovaní (§ 229 ods. 2 a § 238 ods. 2 ZP)
 - zrozumiteľným spôsobom a vo vhodnom čase o svojej hospodárskej a finančnej situácii a o predpokladanom vývoji činnosti zamestnávateľa (§ 238 ods. 2 ZP).
- d umožniť odborovej organizácii vykonávanie kontrolnej činnosti v oblasti dodržiavania pracovnoprávných predpisov vrátane mzdových predpisov a záväzkov vyplývajúcich z tejto kolektívnej zmluvy a za tým účelom jej poskytovať potrebné informácie, konzultácie a doklady (§ 239 ZP).
- e Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 136 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na zabezpečenie činnosti a poslania odborovej organizácie v nevyhnutnom rozsahu.
- f Zamestnávateľ sa zaväzuje poskytovať pracovné voľno (§ 138 ZP) s náhradou mzdy funkcionárom orgánov odborovej organizácie a funkcionárom odborovej organizácie, ktorí sú zvolení do orgánov Rady odborovej organizácie a do orgánov Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku na školenie v oblasti pracovnoprávných vzťahov v nevyhnutnom rozsahu.

Článok 18

Záväzky odborovej organizácie

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o situácii vedúcej k porušeniu sociálneho mieru z jej strany a zo strany zamestnancov.
- (2) Odborová organizácia sa zaväzuje zorganizovať minimálne jedno spoločné rokovanie ročne so zamestnávateľom za účelom hodnotenia plnenia záväzkov z KZ.
- (3) Členovia výboru odborovej organizácie sa zaväzujú zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, ktoré sa dozvedeli pri výkone funkcie a ktoré nie sú všeobecného charakteru. Zároveň sa

v plnej miere zaväzujú dodržiavať ustanovenia zamestnávateľa a interné smernice k poskytovaniu informácií.

- (4) Odborová organizácia sa zaväzuje informovať zamestnávateľa o každej zmene v odborovom orgáne ZO pôsobiacom u zamestnávateľa.

Piata časť

Vzájomné záväzky v oblasti starostlivosti o zamestnancov

Článok 19

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

- (1) Zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti a v súlade s ustanoveniami § 147 ZP a § 5 až § 10 zákona NR SR č. 124/2006 Z. z. o BOZP v znení neskorších predpisov (ďalej len zákon o BOZP), sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných ochranných prostriedkov a vhodného systému ochrany práce.
- (2) Zamestnávateľ sa v záujme toho zaväzuje:
- a zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, schopnosti a kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť (§6 ods. 1 písm. o zák. o BOZP);
 - b bezodkladne oznámiť vznik registrovaného pracovného úrazu príslušnému odborovému orgánu (§17 ods. 5 písm. a) bod1 zák. o BOZP);
 - c pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP, zásadami bezpečnej práce, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť (§7 ods. 1 zák. o BOZP)
 - d odstraňovať nedostatky zistené kontrolnou činnosťou (§9 ods. 2 zák. o BOZP);
 - e vypracovať zoznam poskytovaných OOPP na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia (§6 ods. 2 písm. a) zák. o BOZP)
 - f poskytovať zamestnancom, u ktorých to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia, bezplatne OOPP (§6 ods.2 písm. b) zák. o BOZP)
 - g poskytovať zamestnancom pracovný odev a pracovnú obuv, ak pracujú v prostredí v ktorom odev alebo obuv podlieha mimoriadnemu opotrebovaniu alebo mimoriadnemu znečisteniu (§6 ods. 3 písm. a) zák. o BOZP);
 - h zabezpečovať zamestnancom pitný režim, ak to vyžaduje ochrana ich života alebo zdravia a poskytovať im umývacie, čistiace a dezinfekčné prostriedky na zabezpečenie telesnej hygieny (§6 ods. 3 písm. b) zák. o BOZP);

- i zabezpečiť zástupcom zamestnancov pre bezpečnosť na plnenie ich úloh vzdelávanie, poskytnúť im v primeranom rozsahu pracovné voľno s náhradou mzdy a vytvoriť nevyhnutné podmienky na výkon ich funkcie (§ 240 Zákonníka práce a § 19 ods. 5 zák. o BOZP);
- j kontrolovať či zamestnanec nie je v pracovnom čase pod vplyvom alkoholu (§9 ods. 1 písm. b) zák. o BOZP); kontrolovať určený zákaz fajčenia v priestoroch zamestnávateľa (§ 9 ods. 1 písm. b) zák. o BOZP);
- k umožniť vykonávanie kontroly nad stavom BOZP príslušnému odborovému orgánu a povereným pracovníkom OZ PŠ aV (ZIBP (§149 ZP a § 29 zák. o BOZP);
- l znášať náklady spojené so zisťovaním BOZP a nepresúvať ich na zamestnancov (§6 ods. 11 zák. o BOZP).

Článok 20

Kontrola odborových orgánov v oblasti BOZP

- (1) Odborová organizácia sa zaväzuje po dohode so zamestnávateľom vykonávať kontrolu nad stavom BOZP prostredníctvom povereného zástupcu zamestnancov.

Článok 21

Zdravotná starostlivosť

- (1) Zamestnávateľ sa zaväzuje:
 - a umožniť zamestnancom účasť na preventívnych lekárskech prehliadkach s ohľadom na výkon práce na svoje náklady (§ 30e ods. 16 zákona č. 355/2007),
 - b vybaviť pracoviská príslušnými hygienickými pomôckami a stav lekárníček udržiavať v zmysle platných noriem,
 - c zabezpečiť pedagogickým a odborným zamestnancom v pracovnom čase preventívne psychologické poradenstvo najmenej jedenkrát ročne a umožniť im absolvovať tréning, zameraný na predchádzanie a zvládanie agresivity, na sebaopoznanie a riešenie konfliktov.

Článok 22

Stravovanie

- (1) Zamestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti. Túto povinnosť nemá voči zamestnancom vyslaným na pracovnú cestu.
- (2) Zamestnávateľ, zabezpečí stravovanie zamestnancov, ktorí odpracovali viac ako štyri hodiny prostredníctvom stravovacích poukážok, ktorých hodnota je najmenej 75 % stravného,

poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách č. 283/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov.

- (3) Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v sume 0,48 € na jedno hlavné jedlo.

Článok 23

Starostlivosť o kvalifikáciu a vzdelávanie zamestnancov

- (1) Zamestnávateľ zabezpečuje systém upevňovania právneho vedomia všetkých zamestnancov. Obdobne to zabezpečuje pre svojich členov odborová organizácia.
- (2) Zamestnávateľ sa zaväzuje starať sa o prehlbovanie a zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov podľa §§ 153 - 155 ZP, dodržiavať § 3 ods. 3 a 5 OVZ a dbať na to, aby zamestnanci boli zamestnávaní prácami zodpovedajúcimi dosiahnutej kvalifikácii.
- (3) Zamestnancom, ktorí si zvyšujú kvalifikáciu a majú uzavreté príslušné dohody so zamestnávateľom, poskytne zamestnávateľ pracovné úľavy a ekonomické zabezpečenie v zmysle §155 ZP.
- (4) Zamestnávateľ poskytne pedagogickému zamestnancovi a odbornému zamestnancovi pracovné voľno s náhradou mzdy v súlade s platným ročným plánom profesijného rozvoja v rozsahu:
 - a päť pracovných dní v kalendárnom roku na účasť na profesijnom rozvoji,
 - b ďalších päť pracovných dní na prípravu a vykonanie prvej atestácie alebo druhej atestácie,
 - c ďalších päť pracovných dní na účasť na rozširujúcom funkčnom vzdelávaní, ak ide o vedúceho zamestnanca.
- (5) Zamestnávateľ bude vytvárať pracovné a hmotné podmienky pre zabezpečovanie rekvalifikácie, v zmysle zákona č. 5/2004 Zb. o službách zamestnanosti v súlade s potrebami školy aj prostredníctvom úradu práce.
- (6) Zamestnávateľ poskytne členom ZO pracovné voľno s náhradou mzdy v čase ich účasti na školení, resp. vzdelávaní, organizovanom orgánom OZ PŠaV.
- (7) Ak trvá pracovný pomer kratšie ako jeden kalendárny rok, vzniká mu za každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru nárok na pol dňa pracovného voľna podľa ods. 4 písm. a tohto článku.

Článok 24

Ostatné nároky a práva zamestnancov vyplývajúce z tejto KZ

- (1) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa u zamestnávateľa ustanovuje pracovný čas zamestnanca na 37 a ½ hodiny týždenne. U zamestnanca, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu

striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, je pracovný čas 36 a ¼ hodiny týždenne.

- (2) V záujme vytvárania priaznivejších pracovných podmienok a podmienok zamestnávania sa predlžuje výmera dovolenky za kalendárny rok nad rozsah ustanovený v § 103 ZP u pedagogických, odborných a ostatných zamestnancov o jeden týždeň nad rozsah stanovený ZP – to znamená, že pedagóg a odborný zamestnanec bude mať celkom 9 týždňov dovolenky a ekonomický, príp. prevádzkový zamestnanec, ktorý má menej ako 33 rokov bude mať 5 týždňov a ak má 33 a viac rokov, tak 6 týždňov dovolenky. Dovolenka zamestnanca, ktorý zatiaľ nedovršil 33 rokov veku, ale sa trvalo stará o dieťa má nárok na 6 týždňov dovolenky v kalendárnom roku.
- (3) Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi odchodné vo výške dvoch funkčných platov, ak mu bol priznaný predčasný starobný dôchodok na základe žiadosti podanej pred skončením pracovného pomeru alebo do desiatich dní po jeho skončení.
- (4) V prípade že zamestnanec neodpracuje časť pracovnej zmeny z dôvodu, že v tomto čase preukázateľne poskytoval prvú pomoc, zamestnávateľ mu na tento čas poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.
- (5) Vážnymi prekážkami na strane zamestnávateľa v zmysle § 142 ZP sú najmä technické, prevádzkové, organizačné dôvody a nepredvídané udalosti, predovšetkým náhly a hromadný výskyt a šírenie infekčných a iných chorôb u zamestnávateľa. Za vážnu prekážku na strane zamestnávateľa považujú zmluvné strany aj živelné pohromy a nepriaznivé poveternostné vplyvy. Počas uvedených prekážok sa zamestnancovi poskytuje voľno s náhradou mzdy vo výške 100% jeho funkčného platu – tu ide o zákonným spôsobom ošetrované voľná zamestnancov v čase chrípkových prázdnin a iných okolnosťami vynútených prerušení riadnej prevádzky – snehová kalamita, povodeň, zlyhanie vykurovania, prerušenie dodávky pitnej vody a elektrickej energie atď.
- (6) Zamestnávateľ umožní zamestnancovi čerpať neplatené voľno v odôvodnených prípadoch, po individuálnom posúdení a dohode s odborovou organizáciou.
- (7) Zamestnávateľ môže poskytnúť zamestnancovi, vo výnimočných a odôvodniteľných prípadoch, po individuálnom posúdení a so súhlasom zástupcov zamestnancov, pracovné voľno na základe písomnej žiadosti zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy nad rámec § 141 ods. 2 ZP v súlade s § 141 ods. 3 písm. c) ZP.
- (8) Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplatiť zamestnancovi odmenu za pracovné zásluhy pri dosiahnutí 50 alebo 60 rokov veku vo výške jeho funkčného platu.
 - a vo výške jeho funkčného platu, ak zamestnanec v čase dovŕšenia 50 alebo 60 rokov veku odpracoval u zamestnávateľa viac ako 3 roky,
 - b vo výške polovice funkčného platu, ak odpracoval 1 až 3 roky
 - c v posledných troch mesiacoch neporušil pracovný poriadok alebo pracovnú disciplínu,
 - d posledných troch mesiacoch nebol písomne upozornený na porušenie akéhokoľvek vnútorného predpisu zamestnávateľa.
- (9) Členovia OZ PŠaV majú nárok na bezplatnú právnu a poradenskú službu a na zastupovanie právnikmi OZ PŠaV vo veciach súvisiacich s ich pracovným pomerom.

- (10) Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie, doplnkové dôchodkové sporenie a životné poistenie sa bude realizovať za týchto podmienok:
- a Zmluvné strany sa dohodli, že celková výška príspevku zamestnávateľa na doplnkové dôchodkové sporenie (ďalej len DDS) vo výške 30,00 €.
 - b Zamestnávateľ sa zaväzuje za svojho zamestnanca, ktorý je zúčastnený na DDS mesačne platiť a odvádzať do poisťovne príspevok do DDS za podmienok, v sume a spôsobom určeným v zamestnávateľskej zmluve uzatvorenými s doplnkovými dôchodkovými spoločnosťami, v sume 40,00 €.
 - c Zamestnanec bude prispievať do DDS minimálnou sumou 10,00 € za zamestnanca.

Sociálny fond

Článok 25

Tvorba sociálneho fondu

- (1) Tvorba sociálneho fondu sa riadi Zákonom č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších úprav a predpisov. Zamestnávateľ tvorí sociálny fond nasledovne:
- a povinným prídélom vo výške 1 % a ďalším prídélom vo výške 0,25% zo súhrnu hrubých platov zamestnancov, zúčtovaných zamestnancom na výplatu v kalendárnom roku,
 - b zostatkom SF z predchádzajúcich rokov vedeným na osobitnom účte zamestnávateľa,
 - c z darov a dotácií.

Článok 26

Použitie a čerpanie fondu

- (1) Pre použitie sociálneho fondu sú v pôsobnosti zamestnávateľa záväzné ustanovenia zákona NR SR č.152/94 Z. z. o sociálnom fonde a o zmene a doplnení zákona č. 595 /2003 Z. z. o daniach z príjmov v znení neskorších predpisov.
- (2) Zmluvné strany sa dohodli, že výška sociálneho fondu sa určuje nasledovne. Celkový ročný prídél do sociálneho fondu je tvorený: povinným prídélom je vo výške 1% a ďalším prídélom vo výške 0,25 %.
- (3) Základom na určenie ročného prídélu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za kalendárny rok. Základom na určenie mesačného prídélu do fondu je súhrn hrubých platov zúčtovaných zamestnancom na výplatu za príslušný kalendárny mesiac.
- (4) Podrobnejšie je upravená tvorba fondu, jeho výška, použitie a poskytovanie príspevku zamestnancom a odborovej organizácii v prílohe, ktorá je súčasťou tejto KZ.

Článok 3

Použitie a čerpanie sociálneho fondu

(1) Stravovanie

Zamestnávateľ poskytuje príspevok na stravovanie podľa čl. 22 tejto KZ. Zamestnávateľ sa zaväzuje prispievať na stravovanie zo sociálneho fondu v zmysle zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov, v sume 0,48€.

(2) Úhrada výdavkov na dopravu do zamestnania a späť

- a Zamestnávateľ poskytne príspevok na úhradu výdavkov na dopravu do zamestnania a späť zamestnancovi, ktorého cestovné náklady na dopravu sú viac ako 15€ mesačne, jedenkrát ročne v mesiaci máj vo výške maximálne jedného časového mesačného základného cestovného na základe písomnej žiadosti. Zamestnanec je povinný k žiadosti priložiť doklad preukazujúci výšku jeho cestovných nákladov.

(3) Regenerácia pracovnej sily

Zamestnávateľ na základe písomnej žiadosti jedenkrát ročne poskytne príspevok na regeneráciu pracovnej sily formou refundácie masáže alebo inej športovo-relaxačnej činnosti výhradne vo: fitnes, posilňovni, saune, alebo bazéne; maximálne do výšky 20€, pričom žiadosť musí zamestnanec predložiť najneskôr do konca novembra príslušného kalendárneho roku.

(4) Kultúrna, spoločenská a vzdelávacia činnosť

Zamestnávateľ prispieva na účasť zamestnanca na nasledovných kultúrnych akciách a podujatiach a spoločenských posedeniach:

- a Vianočné posedenie 20 € na zamestnanca jedenkrát za kalendárny rok,
b Deň učiteľov 20 € na zamestnanca jedenkrát za kalendárny rok,
c Koniec školského roku 20 € na zamestnanca jedenkrát za kalendárny rok,
d vybrané spoločenské podujatie na dopravu pre zamestnanca jedenkrát za kalendárny rok.

Článok 4

Záverečné ustanovenia

Tieto zásady sú súčasťou KZ a nadobúdajú účinnosť dňom jej podpísania zmluvnými stranami. Ich účinnosť končí 31. 08. 2025.

Miesto
V Starej Ľubovni, dňa 28.11.2024

M. _____ PhD.
Prezident

Rozpočet sociálneho fondu na rok 2025

Rozpočet na rok 2025

Predpokladaný príjem SF rok 2025

		PRÍJMY celkom
1.	povinný prídely vo výške 1 %	7500,00
2.	ďalší prídely vo výške 0,25 %	1500,00
3.	zostatok SF z predchádzajúcich rokov	500,00

Predpokladané výdavky

		VÝDAVKY celkom
1.	stravovanie	4 380,00
2.	na dopravu do zamestnania a späť	1 140,00
3.	regenerácia pracovnej sily	52 x 20,00=1 040,00
4.	kultúrne a spoločenské podujatia:	
	vianočné posedenie	52 x 15=780,00
	Deň učiteľov	52 x 15=780,00
	koniec školského roka	52 x 15=780,00
5.	Doprava na vybrané podujatie	100,00

I.

riaditeľka školy

M. Jozef Benvak, PhD.

V Starej Ľubovni, dňa 28.11.2024

Šiesta časť

Článok 27

Záverečné ustanovenia

- (1) Táto KZ je vyhotovená v dvoch rovnopisoch. Každá zo zmluvných strán dostane po jednom podpísanom rovnopise.
- (2) Zmluvné strany vyhlasujú, že si túto KZ prečítali, súhlasia s jej obsahom a preto ju na znak toho podpisujú.
- (3) Táto KZ je záväzná i pre prípadných nástupcov zmluvných strán.
- (4) Zmluvné strany sa zaväzujú vstúpiť do rokovania o uzavretí dodatku ku KZ do 15 dní od doručenia jeho návrhu a pri novej KZ na ďalšie obdobie začať o nej rokovať najmenej tri mesiace pred uplynutím platnosti KZ, ak o to jedna zo zmluvných strán požiada.
- (5) Táto KZ bude uložená u štatutárneho zástupcu zamestnávateľa, predsedu odborovej organizácie a zverejnená na mieste prístupnom všetkým zamestnancom a WEB stránke školy. Súhlas s obsahom tejto kolektívnej zmluvy potvrdzujú obidve zmluvné strany podpisom svojich zástupcov.

Platnosť KZ: 28.11.2024

Účinnosť KZ: 1.12.2024

Ing. ...rová
riaditeľka

Mgr. Jozef ... PhD.
Predseda ZO

V Starej Ľubovni, dňa 28.11.2024

Základná škola, Podsadek 140

ZÁSADY

pre tvorbu a použitie sociálneho fondu

Článok 1

Všeobecné ustanovenia

- (1) V tejto prílohe sa upravuje podrobnejšie tvorba, použitie, podmienky čerpania, rozpočet a hospodárenie s prostriedkami sociálneho fondu v zmysle zákona č.152/1994 (ďalej len SF) v znení neskorších predpisov u zamestnávateľa.
- (2) Príspevok zo SF sa môže poskytnúť odborovej organizácii v súlade s čl. 25 tejto KZ, zamestnancom a ich rodinným príslušníkom.
- (3) Odborová organizácia aktívne spolupracuje so zamestnávateľom na tvorbe rozpočtu a použitia SF.
- (4) V priebehu roka sa môže rozpočet SF v jednotlivých položkách upravovať podľa potrieb zamestnancov po odsúhlasení zamestnávateľom a odborovou organizáciou.
- (5) Nevyčerpané finančné prostriedky SF prechádzajú do nasledujúceho obdobia.
- (6) Zamestnávateľ je povinný odsúhlasiť všetky výdavky zo SF s odborovou organizáciou.
- (7) Za dodržiavanie pravidiel o hospodárení zo SF je zodpovedný poverený zamestnanec zamestnávateľa p. ekonómka a predseda odborovej organizácie.

Článok 2

Rozpočet sociálneho fondu

- (1) Podrobný rozpočet sociálneho fondu sa spracuje na základe aktuálnej platovej inventúry platnej k 1.1. bežného roka. Východiskový rozpočet sociálneho fondu schvaľuje zamestnávateľ a výbor ZO.
- (2) V priebehu roka sa rozpočet sociálneho fondu aktualizuje v závislosti od príjmov (výšky tvorby) sociálneho fondu. Zmeny rozpočtu sociálneho fondu odsúhlasuje zamestnávateľ s odborovou organizáciou.
- (3) Spoločné disponovanie s prostriedkami sociálneho fondu má zamestnávateľ a predseda ZO a ich použitie podlieha schváleniu obidvoch zmluvných strán. O stave fondu bude zamestnávateľ informovať výbor ZO 1x ročne.